

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS CIPTA KARYA, PERUMAHAN DAN TATA RUANG PROPINSI SULAWESI TENGAH

Moh. Syarief

moh.syarief@yahoo.com

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

Compensation is a very sensitive issue, compensation can influence people performance whether increase it or vice versa. Compensation needs a clear mechanism. Communication is an important part of organization; an integrated communication can lead an organization to minimize its risk to the very low level. Communication is needed mostly by every pary and level of organization, because some information may be needed not only by a section but also by other sections in an organization. Good communication practice in an organization may indicate that it has good internal organization relationship. Furthermore this will directly lead to better work performance of an agency. As there are a lot of different thought in an organization, they are needed to be united with organization's vision and mission to lead the organization into the better future. This research utilizes a multiple regression analysis as a statistical tool to assess each variabel effect. The studyresults conclude the independent variables (compensation and internal communication) both simultaneously and partially influence dependent variabel. (employee's performance). Meanwhile, compensation has dominant effect on employee's performance.

Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah merupakan suatu badan pelaksana pembangunan daerah yang berfungsi sebagai perencana, pelaksana, pengendalian dan evaluator pembangunan daerah Propinsi Sulawesi Tengah yang terpadu, terukur, dan rasional. Sebagai sektor penting, Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah Sul-Teng memiliki pegawai/karyawan yang dituntut dengan tanggung jawab kerja yang tinggi. Untuk itu, jika tanggung jawab yang besar tersebut tidak diberikan kompensasi yang sesuai maka para pegawai cenderung untuk mengabaikan tanggung jawab mereka yang dimulai dari penurunan semangat kerja dan berujung pada prestasi kerja yang buruk. Kompensasi penting bagi karyawan dan individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pegawai/karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Simamora (2006) pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tun-jangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa

sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari pegawai/karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai/karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak pegawai/karyawan.

Kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi atau institusi tidak hanya kompensasi yang berupa material, beberapa penelitian yang dilakukan bahwa seseorang juga butuh kompensasi berupa non-material seperti semangat, perhatian khusus dari pimpinan dan sanjungan atas hasil yang telah dia capai. Hal ini dikarenakan sifat manusia dimana saat manusia memasuki tahap material yang dia miliki telah cukup muncul kebutuhan lain seperti aktualisasi diri yang menandakan bahwa dia ingin pengakuan dari orang lain, tidak hanya dari hal berupa materi. Kompensasi non finansial juga terkadang memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja seseorang.

Pada Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah, pemberian kompensasi non finansial masih dinilai kurang efektif, hal ini dapat terlihat dari tingkah laku karyawannya yang masih kurang semangat mengerjakan sesuatu apabila tidak menerima hal berupa material. Selain aspek kompensasi, faktor komunikasi internal juga harus diperhatikan. Komunikasi internal disini meliputi semua bentuk komunikasi yang terjadi dalam organisasi, baik itu komunikasi antara atasan dan bawahan (komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas) maupun komunikasi antar pegawai (komunikasi lateral). Sehingga terjalin koordinasi yang baik dari seluruh unit-unit

kerja atau bagian yang ada dalam Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah tersebut.

Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah sendiri, komunikasi yang terjalin masih sangat jauh dari harapan, hal ini terbukti masih adanya sudut pandang yang berbeda di setiap bagian apabila mendapatkan sebuah tugas atau proyek. Hal ini tentu sangat tidak menguntungkan Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah itu sendiri, karena yang idealnya tiap bagian berkoordinasi atas sebuah tugas sehingga tercipta suatu prestasi kerja yang baik, namun dengan kurangnya komunikasi prestasi kerja tiap karyawan tidak dapat dimaksimalkan, hanya beberapa orang saja yang memiliki inisiatif sendiri dapat dengan mudah memperlihatkan prestasi kerja mereka, sedangkan karyawan yang tidak memiliki inisiatif atau kurang tanggap dengan keadaan sekitar tidak dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik, walaupun diantara beberapa orang tersebut sebenarnya mampu untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis berusaha melakukan suatu pendekatan empiris dalam bentuk penelitian ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh secara simultan kompensasi finansial, kompensasi non-material dan komunikasi internal terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah. (2) Pengaruh secara parsial kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah. (3) Pengaruh secara parsial kompensasi non-material terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah. (4)

Pengaruh secara parsial komunikasi internal terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Tipe penelitian ini yaitu deskriptif kausal, yang mana deskriptif menurut Travers (dalam Umar, 2003: 87) adalah metode yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Sedangkan Kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini membuktikan hubungan dan pengaruh variabel independen (kompensasi

dan komunikasi internal) terhadap prestasi kerja pegawai dinas PU provinsi Sulawesi Tengah. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Tengah, Jl Kartini Kelurahan Lolu Kota Palu. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kira-kira 3 bulan, dari bulan Februari 2014 - Mei 2014.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Kuesioner Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk merangsang prestasi kerja pegawai ke arah yang lebih baik. Deskripsi kuesioner Kompensasi (X_1) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Deskripsi Kuesioner Kompensasi Finansial

Indikator Kuesioner	STS	%	TS	%	Rg	%	S	%	SS	%	Rata-rata
Gaji yang diterima sesuai	1	1	4	4	4	4	29	30	58	60	4.44
Menerima insentif ketika lembur	2	2	3	3	8	8	39	41	44	46	4.25
Hari raya mendapatkan THR	1	1	7	7	9	9	38	40	41	43	4.15
Mendapatkan uang ketika bekerja dengan baik	3	3	2	2	4	4	41	43	46	48	4.3
Jaminan kesehatan sesuai dengan harapan	2	2	3	3	4	4	35	37	52	54	4.37
Premi pension sesuai dengan harapan	2	2	0	0	5	5	25	26	64	67	4.55
Ada tunjangan keluarga	4	4	2	2	6	6	29	30	55	57	4.34
Tetap mendapatkan gaji walau saat cuti	2	2	2	2	9	9	39	41	44	46	4.26
Rerata											4.33

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa item yang memiliki nilai rata-rata paling besar adalah item X1.6, dimana item tersebut berbunyi "Jaminan premi yang sudah ada sesuai dengan harapan". Bila dilihat dari tabel tersebut maka 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 5 responden menjawab ragu-ragu, 25 responden menjawab setuju sedangkan 64 responden menjawab sangat

setuju, hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian besar karyawan telah puas dengan pemberian kompensasi termasuk asuransi pensiunan. Nilai rata-rata disetiap indikator masih diatas angka 4, dimana nilai ini dapat diartikan bahwa secara general para responden berada di tingkat opsi setuju.

Deskripsi Kuesioner Kompensasi Non Finansial (X_2)

Kompensasi Non Material merupakan faktor yang tidak dapat dianggap remeh, karena kebutuhan manusia tidak sekedar dari material saja, namun bisa menjadi kebutuhan

psikologis berupa sanjungan atau perhatian dari orang lain, berikut ini adalah deskripsi kuesioner kompensasi non Finansial yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Deskripsi Kuesioner Kompensasi Non Finansial

Indikator Kuesioner	STS	%	TS	%	Rg	%	S	%	SS	%	Rata-rata
Atasan memberikan sanjungan ketika bekerja baik	2	2.1	5	5.2	2	2.1	39	40.6	48	50	4.31
Mendapatkan promosi bila bekerja dengan bai	1	1	4	4.2	4	4.2	29	30.2	58	60.4	4.44
Rekat sejawat memberikan sanjungan bila mendapatkan prestasi	3	3.1	1	1	3	3.1	36	37.5	53	55.2	4.4
Kantor memberikan penghargaan simbolis bila bekerja dengan baik	1	1	7	7.3	8	8.3	38	39.6	42	43.8	4.17
Atasan memberikan tugas tertentu	0	0	4	4.2	5	5.2	26	27.1	61	63.5	4.5
Rekan sejawat memberikan bantuan moril	1	1	1	1	4	4.2	35	36.5	55	57.3	4.47
Atasan mengumumkan pegawai terbaik	2	2.1	3	3.1	4	4.2	35	36.5	52	54.2	4.37
Rekan sejawat tidak ragu untuk membantu pekerjaan	2	2.1	2	2.1	6	6.3	36	37.5	50	52.1	4.35
Rekan sejawat memberikan apresiasi			5	5.2	3	3.1	52	54.2	36	37.5	4.23
Rerata											4.36

Sumber: Data Diolah, 2014

Deskripsi Kuesioner Komunikasi Internal (X₃)

Komunikasi internal sangat mempegaruhi prestasi dalam seseorang bekerja, dimana apabila komunikasi yang dibangun seseorang itu baik, maka secara tidak langsung akan memperbaiki kerjanya.

Hal ini dikarenakan dalam sebuah organisasi yang memiliki banyak pemikiran berbeda dibutuhkan komunikasi yang baik agar semua bagian dalam organisasi tersebut selalu berjalan dengan baik. Deskripsi kuesioner komunikasi internal dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Deskripsi Kuesioner Komunikasi Internal

Indikator Kuesioner	STS	%	TS	%	Rg	%	S	%	SS	%	Rata-rata
Atasan memberikan instruksi jelas	2	2.1	2	2.1	9	9.4	39	40.6	44	45.8	4.26
Atasan memberikan informasi kebijakan	3	3.1	1	1	4	4.2	36	37.5	52	54.2	4.38
Atasan memberikan kesempatan bertanya	1	1	7	7.3	9	9.4	38	39.6	41	42.7	4.15
Menginformasikan kepada atasan apabila ada kendala	2	2.1	0	0	4	4.2	26	27.1	64	66.7	4.56
Membuat hasil laporan kinerja	4	4.2	2	2.1	5	5.2	30	31.3	55	57.3	4.35
Bertukar informasi dengan rekan kerja	3	3.1	1	1	3	3.1	41	42.7	48	50	4.35
Rerata											4.34

Sumber: Data Diolah, 2014

Dengan melihat Tabel 3 maka indikator X3.21 yang berbunyi “Saya menyampaikan kesulitan-kesulitan saya dalam menyelesaikan masalah sekaligus memina saran kepada atasan” memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu 4.56. Dimana para responden yang menjawab tidak setuju ada 2 orang (2.1%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, 4 orang responden menjawab ragu-ragu (4.2%), 26 orang responden menjawab setuju (27.1%) dan sebanyak 64 orang responden menjawab sangat setuju (66.7%). Sedangkan untuk item yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah item X3.20 yang berbunyi “Atasan saya selalu memberikan umpan balik terhadap pekerjaan saya”, dimana nilai rata-rata item ini adalah 4.15. Pada item ini, 1 orang responden memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang

responden menjawab sangat tidak setuju, 9 orang responden menjawab ragu-ragu, 38 orang menjawab setuju dan 41 orang menjawab sangat setuju. Secara umum nilai rata-rata tiap item dalam kuesioner komunikasi internal adalah diatas, hal ini mengindikasikan bahwa secara garis besar responden menyatakan setuju terhadap komunikasi internal.

Deskripsi Kuesioner Prestasi Kerja (Y)

Setiap instansi pasti menginginkan semua pegawai atau tenaga kerjanya dapat bekerja dengan baik, karena dengan Sumber Daya Manusia yang baik maka instansi tersebut akan berkembang dengan baik. Pada penelitian kali ini deskripsi kuesioner untuk prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Deskripsi Kuesioner Prestasi Kerja

Item Kuesioner	STS	%	TS	%	Rg	%	S	%	SS	%	Rata-rata
Menyelesaikan tugas tepat waktu	2	2	5	5	2	2	39	41	48	50	4.31
Menggunakan keterampilan	1	1	4	4	4	4	29	30	58	60	4.44
Teliti dengan pekerjaan	3	3	1	1	3	3	36	38	53	55	4.4
Menyelesaikan tugas prioritas utama	1	1	7	7	8	8	38	40	42	44	4.17
Mengumpul tugas sebelum deadline	2	2	2	2	4	4	41	43	47	49	4.34
Kehadiran adalah hal yang penting	2	2	1	1	0	0	34	35	59	62	4.53
Memiliki inisiatif dalam bekerja	0	0	4	4	4	4	26	27	62	65	4.52
Beradaptasi dengan kondisi kerja	0	0	1	1	4	4	35	37	56	58	4.52
Bekerja kelompok adalah hal penting	2	2	2	2	4	4	35	37	53	55	4.4
Rerata											4.40

Sumber: Data Diolah, 2014

Dari Tabel 4, dapat dilihat bahwa item kuesioner yang memiliki nilai tertinggi adalah Y.20, dimana item tersebut berbunyi “Kehadiran di kantor merupakan sesuatu yang penting bagi saya. Nilai rata-rata untuk item Y.20 ini adalah 4.53 dengan 2 orang responden menjawab sangat tidak setuju, 1 orang responden menjawab tidak setuju, 34 orang responden menjawab setuju dan 59 orang responden mengatakan sangat setuju terhadap item ini. Hal ini dapat berarti bahwa kehadiran pegawai di kantor dapat membuat prestasi kerja mereka meningkat. Sedangkan untuk nilai rata-rata item kuesioner terendah terdapat pada item Y.18 yang berbunyi “Penyelesaian tugas merupakan prioritas utama bagi saya” dengan nilai 4.17. dimana 1 orang responden mengatakan sangat tidak setuju, 7 orang responden mengatakan tidak setuju, 8 orang responden mengatakan ragu-ragu, 38 orang responden menjawab setuju dan 42 orang responden menjawab sangat setuju. Secara umum nilai rata-rata pada kuesioner prestasi kerja memiliki nilai diatas

4, yang dapat diartikan bahwa untuk kuesioner ini sebagian besar responden mengatakan setuju.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik model linear dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran yang terjadi, jika hal tersebut terjadi akan mengakibatkan koefisien regresi memiliki standar error atau ragam (variance) yang besar, sehingga mengurangi kehandalan penaksiran parameter. Untuk memperoleh nilai pemeriksaan yang tidak bias dari model persamaan regresi berganda terhadap variabel-variabel yang diamati, maka asumsi klasik harus terpenuhi, uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dalam hasil penelitian yang diolah dengan alat analisis statistik regresi linear berganda terjadi bila ditemukan adanya hubungan linear yang kuat diantara dua atau lebih variabel independen (bebas) yang diamati, baik secara positif maupun

negatif sehingga mengakibatkan kemampuan masing-masing individu variabel independen (bebas) tersebut tidak akurat dalam memprediksi variabel dependen (terikat) karena satu sama lainnya saling

mencerminkan karakteristik. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF. Nilai VIF dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

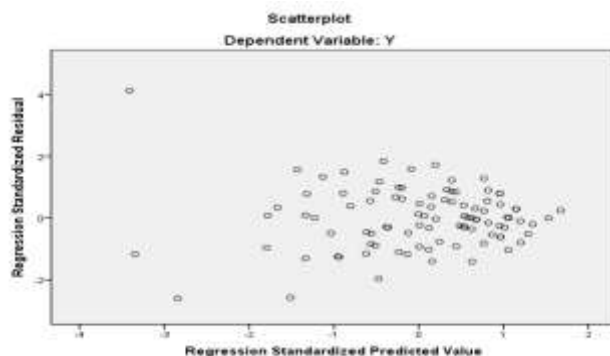
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF
1	Kompensasi Finansial (X_1)	1.181
2	Kompensasi Non Finansial (X_2)	1.137
3	Komunikasi Internal (X_3)	1.181

Dengan melihat nilai VIF pada Tabel 4.8, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena dua variabel independen (Kompensasi dan komunikasi internal) memiliki nilai VIF dibawah 10 yaitu 1.181

Uji Heterokedastisitas

Sumodiningrat (1999:56) mengemukakan bahwa heterokedastisitas dapat diartikan sebagai kesalahan varian gangguan yang menyebabkan tidak samanya probabilitas varian gangguan untuk semua pengamatan atau seluruh nilai variabel-variabel bebas.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dengan melihat Gambar 1 maka dapat diliha plot yang ada tidak membentuk pola khusus, sehingga data ini dapat disimpulkan .

Uji Regresi Berganda

Untuk menganalisis pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dapat digunakan alat

analisis berupa regresi. Apabila lebih dari satu variabel independen maka digunakan alat analisis regresi berganda. Hasil dari pengolahan data dengan alat analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Berganda

No	Variabel	<i>Unstandarized Coefficients</i>	Nilai t_{hitung}	Sig t
1	Kompensasi Finansial (X_1)	0.276	2.814	0.006
2	Kompensasi Non Finansial (X_2)	0.204	2.107	0.038
3	Komunikasi Internal (X_3)	0.211	2.462	0.016
Constanta = 1.401		Adjusted R^2 = 0.356		
Nilai F = 18.534		Probability = 0.05		
Sig F = 0.000				

Sumber: Data Diolah, 2014

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan perbandingan antara nilai signifikansi F_{hitung} dengan nilai alpa yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.05. Asumsi dasar uji simultan ini adalah apabila nilai sig F hitung lebih kecil daripada nilai probabilitas maka dapat dikatakan kedua variabel memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Apabila melihat nilai sig F hitung pada Tabel 6 maka dapat dikatakan dalam penelitian ini variabel kompensasi Finansial (X_1), kompensasi non Finansial (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena nilai Sig F hitung adalah 0.000.

Dengan melihat nilai sig t hitung pada Tabel 6 dimana nilai sig t hitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0.001, apabila dibandingkan dengan nilai probabilitas (0.05), maka nilai sig t hitung lebih kecil daripada nilai probabilitas (0.006<0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel kompensasi adalah sebesar 0.038, maka nilai sig t hitung lebih kecil daripada nilai probabilitas (0.038<0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel komunikasi internal (X_3), nilai sig t hitung pada Tabel 4.9 adalah 0.016, apabila dibandingkan nilai probabilitas (0.05), maka nilai sig t hitung lebih kecil daripada nilai

probabilitas (0.000<0.016) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya pada Tabel 6 memperlihatkan nilai adjusted R-Square sebesar 0.356 atau 35.6%. Hal ini berarti bahwa 35.6% prestasi kerja pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah dipengaruhi oleh ketiga variabel independen (Kompensasi Finansial, kompensasi non Finansial dan komunikasi internal), selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, lingkungan kerja, budaya kerja dan lain-lain.

Dengan melihat Tabel 6 maka dapat dibuat persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 1.401 + 0.276 X_1 + 0.204 X_2 + 0.211 X_3$$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi maka dapat diketahui variabel independen (Kompensasi dan komunikasi internal) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, rincian penjelasan selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan (*constant*) artinya prestasi kerja pegawai Pada Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen (Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial dan Komunikasi Internal) adalah sebesar 1.401

- 2) Nilai koefisien Kompensasi Finansial (X_1) adalah sebesar 0.276 berarti terjadi pengaruh positif antara kompensasi Finansial dan prestasi kerja pegawai, sehingga semakin baik pemberian kompensasi Finansial maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah.
- 3) Nilai koefisien kompensasi non Finansial (X_3) adalah sebesar 0.204 berarti terjadi pengaruh positif antara kompensasi non Finansial dan prestasi kerja pegawai, sehingga semakin baik pemberian

Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah

Prestasi kerja merupakan sebuah hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi, instansi ataupun perusahaan. Dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan maka pergerakan suatu instansi tersebut akan ke arah positif sehingga tidak jarang perusahaan fokus untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Berbagai cara ditempuh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, dari cara memotivasi langsung ataupun tidak langsung, dari teknik dengan menggunakan kelompok atau individu. Pemberian kompensasi kepada pegawai dan menjalin komunikasi di dalam ruang lingkup instansi adalah beberapa dari cara untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini diketahui juga bahwa pengaruh ketiga variabel independen ini atas prestasi kerja lumayan besar yaitu sekitar 35.6% sedangkan 64.4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

kompensasi non Finansial maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah.

- 4) Nilai Koefisien Komunikasi internal (X_3) adalah sebesar 0.211 satuan, berarti terjadi pengaruh positif antara komunikasi internal dan prestasi kerja pegawai, sehingga semakin baik komunikasi internal yang dilakukan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah

Kompensasi finansial merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada seseorang atas apa yang dia perbuat atau yang dia capai, dengan proporsi yang tepat. Kompensasi finansial yang tepat dapat memicu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga pegawai tersebut dapat memiliki prestasi yang baik. Pemberian kompensasi yang kurang atau berlebihan pun dapat membuat pegawai menjadi malas dalam hal bekerja. Sehingga pemberian kompensasi haruslah tepat.

Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah sendiri, pemberian kompensasi finansial dinilai cukup memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian prestasi kerja, hal ini dapat dilihat pada perbandingan nilai signifikansi t hitung dengan nilai probabilitas yang digunakan, dimana ditemukan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas sehingga dinilai memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh dari kompensasi finansial yang didapatkan setelah melakukan olah data juga adalah pengaruh positif terhadap prestasi kerja yang dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan pemberian kompensasi finansial maka prestasi kerjapun juga akan

meningkat. Apabila dilihat dari segi pernyataan dalam kuesioner maka didapatkan pada item pemberian THR merupakan item yang nilai rata-ratanya paling tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa pemberian THR menjelang hari-hari besar agama sudah dilaksanakan di Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah. Pemberian THR juga dinilai cukup memberikan motivasi terhadap pegawai pada dinas ini.

Pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah

Kompensasi non finansial dapat menjadi senjata yang ampuh dalam hal menaikkan prestasi kerja pegawai, telah banyak dilakukan penelitian yang memiliki hasil kompensasi yang berupa material tidak cukup untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari keadaan di Dinas ini sendiri, walaupun tidak dapat dipungkiri pengaruh kompensasi material masih lebih dominan daripada variabel lainnya, namun pengaruh dari variabel ini juga cukup tinggi.

Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah sendiri, ada waktunya ketika beberapa orang sudah tidak terlalu mementingkan pemberian kompensasi dengan material, namun hal lain seperti sanjungan sampai dengan janji jenjang karir yang baik dari atasan atau pihak berwenang. Hal ini biasa terjadi pada level kepala seksi sampai dengan kepala Dinas sendiri.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2003), kompensasi bukan hanya dinilai sebatas uang yang diberikan, namun sanjungan, apresiasi terhadap sebuah pekerjaan, sampai dengan promosi jabatan merupakan kompensasi yang sebenarnya memiliki andil yang sangat kuat dalam mempengaruhi karyawan dalam hal

memperlihatkan prestasi kerja. Kompensasi non finansial sebenarnya merupakan motivasi yang tidak berwujud namun memiliki pengaruh yang sangat besar apalagi kepada orang-orang yang tingkat finansial sudah mapan.

Pengaruh Komunikasi Internal (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah

Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki koordinasi yang baik diantara bagiannya, alasannya adalah dengan adanya koordinasi yang baik antara bagian dapat menyatukan visi, misi sampai dengan rencana program. Komunikasi internal akan sangat mempengaruhi bagaimana sebuah instansi akan mencapai tujuannya. Dengan pencapaian tujuan perusahaan berarti mengindikasikan sumber daya manusia dalam instansi tersebut memiliki kerja yang baik.

Komunikasi internal yang dilakukan di Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan dengan baik, hal ini dapat dilihat pada beberapa program kerja yang melibatkan beberapa bidang dapat diselesaikan dengan baik. Komunikasi internal ini tidak hanya melibatkan sesama pegawai namun antara pegawai level bawah dengan pimpinan pun terus dilakukan. Walaupun ada peraturan garis koordinasi, namun pimpinan di Dinas Cipta Karya, Perumahan Dan Tata Ruang Propinsi Sulawesi Tengah tidak menutup kesempatan untuk melakukan komunikasi secara langsung atau antara pribadi. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesenjangan antara pemimpin dan pegawai level bawah, selain itu agar kedekatan pemimpin dengan semua pegawai terjalin dengan baik.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkuprawira (2004) yang mengatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu senjata bagi sebuah institusi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik

secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan maka pencapaian prestasi kerja akan sangat mudah, hal ini dikarenakan dari komunikasi maka manajemen/ pimpinan dapat memperoleh informasi, baik informasi berupa pekerjaan atau hal-hal lain yang mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja. Sehingga dengan adanya informasi tersebut maka pemimpin dapat mengambil keputusan dan merangsang karyawannya secara langsung untuk menunjukkan kinerja yang terbaik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada bapak Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E., M.Si dan ibu Dr. Sulaiman Miru, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam proses pembimbingan selama ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dito, Anoki H. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Semarang: Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta Bumi: Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Justine. T.S. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Liliweri, A . 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Kupang: Mandar Maju.
- Mangkunegara A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert. L.M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, M.B.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarata: PT Pradnya Paramita.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Solimun. 2002. *Multivariate Anayisis Structural Equation Modeling (SEM)*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini, R.Purnomo Setiady Akbar. 2000. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi_manajemen_sumber_daya_manusia_sdm_ilmu_ekonomi_manajemen_manajer_msdm.